



PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE

Le 6 décembre 2019

Ordre du jour :

1. Campagne d'emplois 2020 (avis)
2. Bilan social 2018 (avis)
3. Charte du télétravail (avis)
4. Dissolution de la COMUE Nouvelle Aquitaine : Convention et reprise des emplois (avis)
5. Critères d'attribution du congé pour projet pédagogique (avis)
6. Questions diverses

État des présences

Représentants de l'administration

M. Jean-Marc Ogier - Président de La Rochelle Université
Mme Jeanne Lallement - Vice-Présidente du Conseil d'Administration
M. Stéphane Calviac - Directeur Général des Services
Mme Laetitia Rubaud - Directrice des Ressources Humaines

Représentants des personnels

SNPTES

M. Antony Gélicus - membre titulaire
M. Éric Guérin - membre titulaire
Mme Colette Besombes - membre titulaire
M. Patrick Janvresse - membre titulaire
Isabelle Marchesseau - membre suppléant
Mme Brigitte Bellavoine - membre suppléant

FSU

Mme Claire Cozic - membre titulaire
M. Christophe Demko - membre titulaire
Mme Sandrine Desayvre - membre titulaire

Mme Eve-Line Pinsard - membre titulaire
M. Erwan Liberge - membre suppléant

Membres invités en qualité d'expert

Mme Amélie Bouchaud – Responsable du service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences

Mme Céline Perroche - Chargée de l'accompagnement du changement, de la qualité de vie au travail et du handicap

Mme Floriane Chantreau – Contrôleuse de gestion Sociale

Mme Violaine Larrieu - Chargée d'orientation et d'insertion professionnelle

Le Président ouvre la séance à 10h00.

Les secrétaires de séance sont désignés :

Secrétaire de séance : Audrey Tardy

Secrétaire adjoint de séance : Éric Guerin

1. Campagne d'emplois 2020

Le Président tient à souligner que cette année la campagne d'emplois a été très difficile à mener car le budget de l'établissement est très tendu.

Le Président explique que les services et composantes font connaître leurs priorités, qui sont ensuite débattues en bureau présidentiel où chacun développe ses arguments, des choix sont ensuite réalisés et retenus. La campagne d'emplois est donc issue de nombreux échanges avec les composantes, l'ensemble des Unités de recherche et cette année avec le Master MEEF. Le Président explique que des paramètres liés à la précédente campagne d'emplois ont influencé la campagne 2020, des engagements ayant été pris l'an passé (poste pour l'UMS Pélagis, poste de MCF Coréen ou pour le professeur de la 60^e section.)

Le Président laisse la parole à la DRH qui présente les documents relatifs à la campagne d'emplois 2020. La DRH mentionne que le débat d'orientation budgétaire a débuté en juin dernier, la lettre de cadrage a ensuite été transmise en juillet 2019 aux services et composantes, elle fait connaître les priorités retenues. L'Université est en grande tension sur ses crédits de masse salariale et cette réalité s'est imposée dans le cadre de la construction du budget et de la campagne d'emplois 2020.

De nombreux choix ont donc été faits, les tableaux présentés aujourd'hui en sont le reflet.

La Directrice des Ressources Humaines présente l'ensemble des documents et laisse la parole aux membres du Comité technique pour d'éventuelles questions.

M. Gélicus souhaite revenir sur les documents relatifs aux BIATSS titulaires, tableau page 2, concernant le recrutement pour Pélagis, M. Gélicus souhaiterait avoir des renseignements complémentaires car aucune information n'est mentionnée. La DRH indique que les renseignements ont été transmis très récemment aux RH, les tableaux n'ont pu être mis à jour en temps et en heure pour cette séance ; Pélagis recherche un ingénieur de recherche en Biologie / analyse de données. Une personne déjà en poste à l'Université est pressentie pour occuper cet emploi sous réserve qu'elle réussisse le concours d'IGR ITRF – BAP A. M. Gélicus indique que les membres du CT ont besoin de cette finesse d'information en séance afin de pouvoir voter en toute connaissance de cause.

Dans le tableau page 3 concernant le recrutement de contractuels en remplacement de titulaires sortants, M. Gélicus s'interroge sur le recrutement d'un catégorie B à l'agence comptable alors que le titulaire sortant est de catégorie A. La DRH indique que cet emploi a été transformé. M. Gélicus estime que cette modification de catégorie est anormale car la personne recrutée effectuera les mêmes tâches. Mme Bouchaud indique que ce poste sera ouvert au mouvement interne et l'inscrire en catégorie B permet à un plus grand nombre d'agents de pouvoir postuler.

M. Gélicus regrette l'attitude de certains chefs de service qui favorise le recrutement externe au détriment de la mobilité interne, s'inscrivant dans une tendance nationale qui semble vouloir limiter le recrutement de fonctionnaires au profit des contractuels.

Le Président indique que la pression économique que subit La Rochelle Université amène les chefs de service à favoriser le recrutement de personnels contractuels, sans remettre en cause la valeur et le travail des titulaires. La DRH explique que les compétences rares que demandent certains postes ne sont pas nécessairement disponibles en interne, l'établissement est alors contraint de recruter à l'extérieur.

M. Gélicus mentionne que certains N+1 tiennent des propos inadmissibles au sein de l'établissement à savoir qu'un titulaire est moins compétent qu'un contractuel.

M. Gélicus s'interroge également sur le poste d'Ingénieur au LASIE et souhaite connaître le domaine d'activité de cette personne. Mme Bouchaud explique que l'intitulé du poste est « ingénieur en techniques expérimentales », un agent est actuellement positionné sur cet emploi et doit partir à la retraite en 2020. M. Gélicus indique qu'en interne, des assistants laboratoires aimeraient obtenir un tel poste. Mme Bouchaud précise que cette offre fera partie du mouvement interne, la recherche de contractuels n'interviendra qu'ensuite, si le poste n'est pas pourvu à l'issue du mouvement interne.

Mme Pinsard souhaite également revenir sur les recrutements à la BU, elle précise que l'emploi gelé est dommageable pour le service, les missions de cet agent devront être assurées par le personnel de la BU surchargeant leur quotidien. La vice-présidente du conseil d'administration souligne que la BU bénéficiera du recrutement de deux titulaires, la Bibliothèque Universitaire est le seul service de l'établissement à connaître une situation aussi favorable.

M. Gélicus indique que le tableau concernant le recrutement de titulaires pour les enseignants et enseignants-chercheurs ne possède pas de colonne observation comme les autres tableaux présentés, M. Gélicus indique qu'il serait souhaitable de bénéficier de ces informations pour éviter toute confusion sur la création de poste au sein de La Rochelle Université. Le Président indique que de telles informations sont très complexes à mentionner. En effet, il explique qu'un emploi d'EC libéré est considéré comme un bien commun pour l'établissement, il est accordé à la composante où les besoins sont les plus criants. De plus les départs sont plus nombreux que les recrutements réalisés, un recrutement est souvent lié au départ de plusieurs EC.

Le DRH mentionne qu'une colonne concernant les motifs de recrutement pourra être ajoutée. M. Gélicus approuve cette suggestion car la lecture du tableau laisse penser que 13 postes sont créés au sein de l'établissement.

Le Président indique que les recrutements des enseignants-chercheurs connaissent une baisse plus importante depuis son arrivée à la présidence que les recrutements des personnels BIATSS. M. Demko déplore le manque de moyens financiers accordés par l'État à l'Université. Il ne peut donc valider cette campagne d'emplois limitée qui signifierait que les crédits étatiques accordés à LRUniv sont satisfaisants.

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration souligne les risques financiers pris par l'équipe présidentielle pour construire cette campagne d'emplois 2020, sa présentation devant le Rectorat sera certainement compliquée, les votes « contre » seront donc néfastes pour qu'elle soit validée. M. Demko précise qu'il ne souhaite pas émettre un avis défavorable contre l'Université et sa campagne d'emplois 2020 mais contre l'État pour dénoncer le manque de financements accordés à LRUNiv.

La DRH souhaite compléter cette présentation en indiquant que La Rochelle Université projette d'augmenter le salaire des contractuels (enseignants et Biatss). Cette démarche permettra effectivement d'aligner les rémunérations des agents contractuels de ceux des agents titulaires qui sont eux valorisés par le PPCR « Parcours professionnels, carrières et rémunérations ». Le PPCR a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière.

A compter du 1^{er} septembre 2020, les salaires des contractuels vont donc augmenter comme suit :

- Enseignants

Pour les enseignants contractuels, en bas de grille, gain de 12 points d'indices, soit 56 euros bruts mensuels ;

Pour les enseignants chercheurs contractuels, en bas de grille, gain de 14 points d'indices, soit 65 euros bruts mensuels.

- Biatss

Pour les catégories C, en bas de grille, gain de 7 points d'indices soit 28 euros bruts mensuels ;

Pour les catégories B, en bas de grille, gain de 17 points d'indices, soit 79 euros bruts mensuels ;

Pour les catégories A, en bas de grille, gain de 20 points d'indices, soit 93 euros bruts mensuels ;

Pour les catégories A +, en bas de grille, gain de 23 points d'indices, soit 107 euros bruts mensuels.

M. Guérin fait remarquer qu'une charte des agents contractuels a été établie en 2018 et qu'elle aurait dû faire l'objet d'une modification. La DRH indique que ces augmentations de salaires seront mentionnées dans la charte des agents contractuels très prochainement.

M. Gélicus s'interroge sur des données dans le tableau page 4 concernant le personnel Biatss contractuel, il souhaite connaître les raisons qui ont amené l'équipe de direction à revaloriser seulement 3 personnels. Le Président indique que de nombreux agents pouvaient prétendre à une revalorisation indiciaire, mais l'établissement, ayant des financements contraints, n'a pu donner un avis favorable à l'ensemble de ces demandes. M. Gélicus indique que le choix des agents contractuels bénéficiant d'une revalorisation indiciaire aurait dû être évoqué lors d'une CCPANT. Le Président mentionne que la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires sera convoquée pour les prochaines revalorisations indiciaires.

Le Président propose aux membres du Comité Technique de donner leur avis sur la Campagne d'Emplois 2020 qui vient d'être présentée :

Vote :

Pour : 0

Contre : 10

Abstention : 0

Les membres du CT expliquent que ce vote sanctionne la politique de l'État et les moyens alloués à l'établissement et non la campagne d'emplois 2020 de La Rochelle Université.

2. Bilan social 2018

Le bilan social 2018 est présenté par la directrice des ressources humaines.

Le Président tient à saluer la qualité de ce document et remercie les services qui ont participé à sa production. Il indique que les données du document sont une aide précieuse pour le pilotage de l'établissement, c'est également un document de référence en matière de ressources humaines.

M. Gélacus indique qu'il aurait souhaité qu'au niveau du paragraphe sur la médecine de prévention, page 97, le nombre d'agents présentant un risque de burn-out soit mentionné comme cela a été fait dans le rapport annuel présenté en CHSCT. La DRH explique qu'il n'y a pas de recul sur ces données, les questionnaires remplis par les agents à la médecine de prévention ne le sont que depuis cette année. M. Gélacus mentionne qu'il serait souhaitable d'intégrer ces données dans les futurs bilans sociaux.

M. Gélacus remarque également, page 96, que seulement 9 situations de RPS ont été prises en charge en 2018 au sein de l'établissement sur 112 personnes signalées dans le rapport du médecin de prévention, cela signifie-t-il que 103 agents n'ont pas été pris en charge.

La DRH explique que les 9 cas mentionnés se situent dans la prévention tertiaire c'est-à-dire que les agents se trouvaient dans une situation de souffrance au travail avérée. Trois niveaux de prévention sont à distinguer pour les risques psychosociaux : la prévention primaire qui agit sur les causes des risques, la prévention secondaire, axée sur le processus dans la situation de travail, qui vise à améliorer les stratégies d'adaptation de l'individu dans l'organisation, et enfin la prévention tertiaire, qui porte à tort le nom de prévention puisqu'elle consiste en une action de réparation : elle prend en charge les individus fragilisés, victimes des risques. », les 103 personnes non-répertoriées dans le bilan ont fait l'objet d'une prévention primaire et secondaire.

M. Guérin indique que l'ancienne DRH envoyait le bilan social en amont du CT afin qu'il puisse être étudié et évoqué rapidement lors de la séance du Comité Technique. La DRH note cette demande, elle explique également que le bilan a été produit tardivement cette année avec l'absence de DRH durant plusieurs mois.

Le Président propose aux membres du Comité Technique de se prononcer sur le bilan social 2018

Vote :

Pour : 10

Contre : 0

Abstention : 0

3. Charte du télétravail

Mme Perroche, Chargée de l'accompagnement du changement, de la qualité de vie au travail et du handicap, a été missionnée pour réaliser la charte du télétravail. Mme Perroche présente ce document.

La réflexion a été initiée en 2018, un groupe de travail a été constitué et a construit progressivement le document présenté. Mme Perroche explique que la charte détermine les conditions de mise en œuvre du télétravail à La Rochelle Université, dans le cadre d'une phase expérimentale. Le télétravail représente une nouvelle forme d'organisation du travail conduisant les agents et les encadrants concernés à adapter leurs relations professionnelles et les modalités de leur collaboration. Seule l'organisation d'activités professionnelles respectant les conditions énoncées dans la présente charte peut être considérée comme du télétravail.

Mme Perroche donne quelques éléments concernant le télétravail :

- sa définition,
- ses objectifs,
- le lieu d'exercice,
- les conditions d'éligibilité,
- les modalités d'organisation
- l'équipement mis à disposition par l'Administration,
- l'accompagnement,
- la protection des télétravailleurs,
- la prévention des risques professionnels,
- la procédure de décision,
- la phase d'expérimentation.

M. Guérin demande si le financement du matériel a été budgété dans les différents services. Mme Perroche répond que ces dépenses n'ont pas été prévues.

M. Demko s'interroge sur le poids des ordinateurs, un poids maximum a-t-il été défini ? Mme Perroche explique que la DSI a réfléchi à ces questions matérielles et a défini « un pack télétravail » mais elle n'a pas le souvenir qu'un poids maximum ait été mentionné concernant l'équipement informatique.

M. Demko demande également ce que signifie concrètement la connexion internet, il indique que le mercredi notamment, avec la présence éventuelle d'enfants au domicile de l'agent, la connexion internet pourrait être altérée. Mme Perroche explique que le GT a fait le choix de n'interdire aucun jour de la semaine pour la journée de télétravail. Cette nouvelle forme d'organisation du travail repose sur la confiance mutuelle entre l'agent et son encadrant.

Si l'agent est confronté par exemple à une panne internet à son domicile, il doit revenir sur son lieu de travail et assurer ses missions.

Mme Desyavre demande si les cas d'urgence sont déterminés par le N+1 ; Mme Perroche répond que c'est effectivement l'encadrant qui indique à l'agent de revenir sur site en cas d'urgence.

La DRH mentionne également que certaines activités au sein de l'établissement sont marquées par la saisonnalité, en période d'activité accrue, le télétravail peut-être suspendu.

M. Demko souhaiterait qu'un retour sur le télétravail au sein de La Rochelle Université soit intégré au bilan social 2020.

Concernant les formations, M. Géliscus aurait souhaité que l'encadrant et son agent assistent aux 2 formations, chacun aurait ainsi pris connaissance des obligations et contraintes de l'un et de l'autre.

La DRH explique que ces 2 formations sont totalement différentes, imposer 2 journées de formations aurait été un frein au développement de télétravail au sein de l'Université. Mme Perroche ajoute que les temps de formation ne sont pas prévus pour inciter les agents et leur N+1 à communiquer entre eux.

La DRH et Mme Perroche sont confiantes dans la mise en place de cette nouvelle organisation de travail, elles précisent qu'au terme de la phase d'expérimentation, le dispositif pourra être modifié si nécessaire.

Le Président propose de passer au vote de ce point :

(Départ de Mme Colette Besombes)

Vote :

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 2

Mme Pinsard précise qu'elle s'est abstenue car elle ne pourra jamais faire de télétravail.

4. Dissolution de la COMUE Nouvelle Aquitaine : Convention et reprise des emplois

(Départ de Mme Pinsard et de Mme Desayvre)

Le Président explique qu'un projet de convention de coordination territoriale est présenté car l'État souhaite dissoudre les COMUE actuelles face à leur échec de fonctionnement sur les territoires.

Après quatre années d'existence, il est prévu une dissolution de la COMUE d'Aquitaine au 31 décembre 2019 avec une reprise des activités de la COMUE par les établissements membres, ce principe de reprise étant inscrit dans la convention de coordination territoriale (CCT).

A compter du 1^{er} janvier 2020, les établissements d'enseignement supérieur conviennent de coordonner certaines de leurs actions et de mutualiser des moyens dans le cadre d'un projet partagé de coordination territoriale défini et mis en œuvre conjointement.

Le Président indique que les 4 emplois aujourd'hui financés par la COMUE Aquitaine, seront repris par La Rochelle Université :

- Deux d'entre eux concernent des activités au bénéfice unique de LRUniv, le premier dans le domaine de la communication, le second dans le domaine de la valorisation. Ces emplois ont vocation à être réintégrés au sein de LRUniv à compter du 1er janvier 2020. Dans ce cadre, un nouveau contrat va être proposé aux deux agents concernés.
- Les deux suivants concernent des activités de coordination et de mutualisation. Une reprise des activités par La Rochelle Université est prévue dans le cadre de la convention de coordination territoriale. Il s'agit d'une part, dans l'axe d'amélioration des conditions de vie et de la réussite étudiante avec le projet labellisé PEPITE (Pôle Etudiant pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat) de montrer aux étudiants que l'entrepreneuriat est une voie d'insertion professionnelle, en proposant de l'information et des ateliers de sensibilisation. Et d'autre part, dans un axe numérique, d'engager des projets fédérateurs pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche néo-aquitain dans un objectif de modernisation, de transformation et d'innovation. Pour ces deux emplois, il est également prévu de proposer un nouveau contrat aux deux agents concernés.

M. Gélicus tient à rappeler que le Comité Technique avait désapprouvé la création des COMUE, les représentants du personnel avaient voté contre la création de la COMUE Léonard de Vinci à l'unanimité en 2015. M. Gélicus souligne que l'argent et l'énergie dépensés et gaspillés dans de tel projet est inadmissible.

(Départ de M. Liberge)

Le Président propose dans un premier temps de passer au vote du projet de convention de coordination territoriale

Vote :

Pour : 7

Contre : 0

Abstention : 0

Puis, le Président propose que les membres du Comité Technique s'expriment sur le principe de reprise des activités existantes (4 emplois financés aujourd'hui par la COMUE d'Aquitaine) par La Rochelle Université

Vote :

Pour : 7

Contre : 0

Abstention : 0

5. Critères d'attribution du congé pour projet pédagogique

Mme Violaine Larrieu, chargée d'orientation et d'insertion professionnelle au SPI, présente le document relatif aux critères d'attribution du congé pour projet pédagogique, distribué en séance.

Mme Larrieu explique que la réalisation de ce document a été précipitée car la circulaire d'application est parue le 16 novembre dernier et le Ministère souhaite que les critères d'attribution du congé pour projet pédagogique soient publiés le 15 décembre 2019.

Les personnels concernés par ce congé pour projet pédagogique sont :

- Les professeurs des universités titulaires et personnels assimilés
- Maîtres de conférences et personnels assimilés
- Enseignants titulaires du 1^{er} et 2nd degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

L'idée générale de ce congé est équivalente à celle du Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT), les enseignants sont déchargés de leur cours en contrepartie ils s'engagent à réaliser un projet pédagogique. Les membres du CT sont sollicités aujourd'hui pour donner leur avis sur les critères d'attribution de ce congé. A l'issue de cette séance, le document sera présenté en CAC R.

Mme Larrieu précise que dans le paragraphe 5 : critères retenus par l'établissement, la partie a : dispositions particulières correspondent à des critères prévus dans les textes réglementaires.

Elle mentionne également que les demandes de congé pour projet pédagogique devront s'inscrire prioritairement dans la stratégie de transformation pédagogique de l'établissement, qui par ces multiples entrées ouvre à un large choix de projets. Mme Larrieu précise que les financements n'étant pas envisagés dans la circulaire, ces projets ont tout intérêt à s'inscrire dans le projet d'établissement pour bénéficier de financements plus aisément.

Il est recommandé de répondre à minima à 2 critères des 5 critères énumérés dans le document (partie 5)

Le service de pédagogie innovante accompagnera ces projets, 3 rencontres sont prévues. Concernant le calendrier, les enseignants pourront déposer leur projet jusqu'au 15 janvier 2020, ils seront ensuite examinés lors d'un CAC en février/mars, la Présidence présentera les projets retenus au mois de juillet 2020.

Mme Marchesseau demande si la mise en place de ce congé imposera un travail supplémentaire aux collègues Biatss. Le Président indique que cela pourrait être le cas pour le SPI et la DRH mais pas au niveau des composantes.

M. Gélicus souhaite souligner que le Ministère impose des délais déraisonnables pour la mise en place de cette mesure, les agents de l'établissement sont donc admirables pour le travail fourni dans ce laps de temps aussi contraint.

Le Président propose de passer au vote concernant les critères d'attribution du congé pour projet pédagogique

Vote :

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 0

Les questions étant épuisées, la séance est levée à 12H30.

Le Président



Jean-Marc Ogier

La Secrétaire



Audrey Tardy

Le Secrétaire adjoint



Éric Guérin

